



TITLE:

学生の自発性を促すキャリア教育 と正課外活動

AUTHOR(S):

佐藤, 龍子

CITATION:

佐藤, 龍子. 学生の自発性を促すキャリア教育と正課外活動. 京都大学高等教育研究 2007, 13: 25-34

ISSUE DATE:

2007-12-01

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/54210>

RIGHT:

学生の自発性を促すキャリア教育と正課外活動

佐藤 龍子

(静岡大学大学教育センター)

Career Education and Extracurricular Activities to Encourage Students' Autonomy

Ryuko Sato

(Shizuoka University Education Development Center)

Abstract

Career education in universities has encountered two main problems. One is the concern that our elaborated education programs, which complete within one semester, may not lead to student's developing autonomy. The second is the difficulty in conducting the career education according to a standard model, mainly due to the fact that the model needs many curriculums. These two issues are implemented from two perspectives: one is that not only the curriculum but also extracurricular activities are indispensable for university students. The other is that indeliberate formulation of the standard model should be avoided in terms of different conditions universities have faced. Given these perspectives, this paper will examine the feasibility of conducting career education in provincial national universities, which have limited budgets and staffs, through our implementation of e-learning and extracurricular activities at Shizuoka.

キーワード: キャリア教育、学生の自発性、正課外活動、eラーニング

Keywords: career education, student's autonomy, extracurricular activity, e-learning

1. はじめに (問題意識)

日本の大学で、本格的なキャリア教育が正課授業として開講され始めてから約8年になる。立教大学と武蔵野大学が最初である。市川(2005)によれば、立教大学で2000年度前期から、全学部の学生を対象にした共通カリキュラムとして「仕事と人生」(2単位)を開講。武蔵野大学現代社会学部¹⁾は、正課授業として2000年度から2年生を対象に「キャリア・インフォメーション」を導入している。この8年間で急速にキャリア教育が普及した。立命館大学が1999年キャリアセンター²⁾を設置。就職支援からキャリア支援への流れの中、この間、多くの大学の就職課がキャリアセンターに衣替えしている。

日本学生支援機構の調査(2006年6月30日発表)によれば、キャリア形成支援に関わる取り組みの実施は、国立大学74.7%、公立大学48.4%、私立大学73.8%である。インターンシップの実施は、国立大学93.7%、公立大学64.1%、私立大学76.9%である。就職ガイダンス・セミナーなどの実施は、国立大学92.4%、公立大学84.4%、私立大学93.0%である。数字だけで見れば、日本におけるキャリア教育は充実しているようにも見える。しかし、同調査で就職支援・キャリア形成支援のための体系的な取り組みの実施を問う項目では、国立大学38.0%、公立大学18.8%、私立大学44.9%で、体系的に実施していると回答した大学は半数に満たなかった。ただし、「体系的な実施を検討している」と回答した大学は、国立大学44.3%、公立大学39.1%、私立大学40.2%である。体系的な取り組みの必要性を感じている³⁾。

“体系的”なキャリア教育とは、何を指すのか。調査報告書では、就職支援ガイダンス・セミナー等の就職支援対策のための講座、インターンシップ、キャリア形成支援科目、学生による就職支援活動などを指している。但し、そこ

では、正課プログラムと正課外プログラムを統合し、体系的に考える必要があると筆者は考える。

正課プログラムだけで体系的なキャリア教育を目指そうとすれば、膨大なカリキュラム、講師、キャリアカウンセラー等の手配が必要になる。それらは大手私学では可能だが、“人、モノ、金”の資源が乏しい地方国立大学では無理である。それぞれの大学に与えられた条件や制約は異なる。学生も異なる。キャリアオフィス为例にとっても、立命館大学キャリアオフィスには18人の専任とインターンシップオフィスには6人の専任の計24人⁴⁾がいるが、静岡大学就職課の専任は2人（と兼務課長）である。静岡大学の学部学生数は約9,500人。立命館大学は約33,000人。学生規模が立命館大学の約三分の一だとして、静岡大学で8名の専任職員を配置することは当面のところ不可能で非現実的である。しかし、正課外の活動（クラブ・サークル、学園祭、自主ゼミ、地域活動、ボランティア、NPO・NGO、寮生活、学習、読書、思索など）やe-ラーニングを組み合わせるなどによって、限られた人的配置と資金で、効果的な自立的なキャリア教育を構築することも可能なのではないか、これが筆者の問題意識である。

一方、キャリア教育のプログラムを体系立てて提供すればするほど、自立型から遠くなり、与えられたものに満足してしまう学生になるのではないかという危惧もある。入学時あるいは入学前から、提供されたメニューに乗っていき、就職活動までうまくいくようなプログラムや提示方法には疑問が残る。「学生に合わずあまりに『スプーンフィーディング』に陥らないことが必要であろう。これから生きていく社会や所属組織の期待は厳然としてあるわけで、それらをきちんと示すことは大学における『キャリア教育』の責務だと考えたい」「『課題意識を持ち、学び、迷い、選び、責任を取る』という学生の学習と自立を支援する内容かどうか、継続的改善や開設上の留意点になる」という国立大学協会の指摘もある（2005「大学におけるキャリア教育のあり方」）。必修化すれば、何も考えずとにかく単位を取ることに注力する学生が多くなるし、選択にすれば、来てほしい学生が受講せず、意欲的でどんどん自分でできそうな学生が来るというジレンマに陥る場合もある。学生の気づきを促し、自立できるようなプログラムはどのようなものがあるのか、検討してみたい。

以下、現代的教育ニーズ（現代GP）のキャリア教育の特徴を見た上で、静岡大学の実践を通して、限られた人的配置と資金でキャリア教育を実践する可能性について考察する。

2. 現代GPにみるキャリア教育の現状

キャリア教育の先進事例として、平成18年度の現代的教育ニーズ（以下現代GP）「実践的総合キャリア教育の推進」に採択されたキャリア教育を見ることにする。まず、概況を見ておこう。平成18年度の4年制大学の採択数は27（国立9、公立3、私立15）校である。フォッサマグナで東西に分けると、東8、西19で西高東低である。かつて入試広報も西高東低と言われていた時代があった。学生サービスの面でも西高東低はあるのかもしれない。4年制国立大学は83校だから、1割強の国立大学が採択されたことになる。国立大学の申請は41校で、およそ半数の大学で申請していた。私立大学約570校のうち、申請した大学は88校、15.4%である。そもそも私立大学は申請した大学の比率が低い。

従前国立大学は就職課もないところが多かったが、特に法人化以降急速に変化していることが申請件数の多さや申請内容からも伺える⁵⁾。就職に手厚いことは、私大サバイバルの決め手の一つであるはずだが、漫然と従来と同じ方式を踏襲しては申請できないことが明らかになった。私大の申請の低さは、現代学生に合わせた新システムや新基軸を打ち出すことができなかったことの反映かもしれない。あるいは、就職からキャリア教育への転換プログラムを考えることがないままだったのかもしれない。「就職」から「キャリア」への変化を各大学がどのようにとらえているのかが問われているのである。一方、国立大学は中期目標・中期計画の作成等を通して、「申請慣れ」していることもあるだろう。

27校中、工学・情報系が6つ、女子大学及び女性に特化したものが3つである。国立大学9校中、山形大学、新潟大学、京都工芸繊維大学、長崎大学の4つが工学系である。4校はすべてJABEE（日本技術者教育認定制度）に認定されている大学である。

さて、現代GPの申請書に記載してある各大学のキーワードを見てみよう（表1参照）。27大学の全キーワードは131。キーワードで最も多かったのはキャリア教育で13、キャリア開発やキャリア形成を含めると16である。以下、インターンシップ（含む職務体験、就労体験）6、産学（産官学）連携5と続く。上位のキーワードから読み取れる

のは、現代GPのタイトルでもある「キャリア」を重視していること、インターンシップを重視していること、学生の受け入れ先である産業界や行政と連携していることである。

表1 現代GPの上位キーワード

キャリア教育（含キャリア開発、キャリア形成）	16
インターンシップ（含職務体験、就労実習）	6
産学（産官学）連携	5
キャリアカウンセリング（含個別相談）	3
ツール、テスト	3
専門教育	3
キャリアポートフォリオ	2
メンター（キャリアメンター・臨床メンター）	2
教養（教養養育）	2
ワークショップ	2
キャリア意識	2

キャリア教育といえば、キャリア系の講義、インターンシップ、キャリアカウンセリングが3本柱であるが、キーワード上キャリアカウンセリングは3つであり、あまり多くないことが分かった。個別のキャリアカウンセリングの取り組みだけでは、大学全体としてのシステムやプログラムとしては弱いと判断したのかもしれない。

ところで、経済産業省「社会人基礎力に関する研究会」（平成18年2月8日）では、「社会人基礎力の能力要素」を以下のようにとらえている。「前に踏み出す力（アクション）」―主体性、働きかけ力、実行力、「考え抜く力（シンキング）」―課題発見力、計画力、創造力、「チームで働く力（チームワーク）」―発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力。小杉礼子（2007）によれば、新規大卒者として採用したい人材像は、「エネルギーで行動力がある」が第一で、次が「協調性・バランス感覚がある」である。

果たして、現在の大学のキャリア教育がこれらを満たすものになっているであろうか。少なくとも、平成18年度現代GPの全キーワード131には、「課題発見力」「計画力」「傾聴力」「コミュニケーション能力」等の社会人基礎力の単語はなかった。1つ（1校）だけ「創造性」があった⁶⁾。現代GPは大学の提供するプログラムだから、直接それらの単語がなくても仕方がないかもしれない。しかし、申請書上はプログラム内容を表すキーワードを使っているとしても、「社会人基礎力の能力要素」の単語がないというのは、大学（送り手）と企業（受け手）のミスマッチを象徴しているようである。

もう一つ着目しなければならないのは、キーワードの中に、正課外の活動（サークル、ボランティア、NPO・NGOなど）が見当たらないことである。正課内の取り組みだけでキャリア教育プログラムが完結している。キャリア形成は、与えられたものをこなすことから生まれない。学生の自主性、自発性を促すものとして課外活動はもっと重視していい。正課のキャリア教育と正課外の活動を有機的にリンクしてこそ、キャリア形成は可能になると筆者は考える。

さて、採択大学のプログラムをグッドプラクティスの汎用性の視点から見てみよう。関西大学では「総合大学における標準型キャリア教育の展開―学生一人ひとりの勤労観・職業観を育む関西大学キャリア教育プログラム」とある。メニューも非常に豊富であり、すばらしいと思うが、しかし、グッドプラクティスとしてこれを真似できる資金とパワーのある大学はどれほどあるだろうか。静岡大学も総合大学だが、この「総合大学における標準型キャリア教育」を実践するのは無理である。5年あるいはそれ以上かかっても出来ないだろう。それに比べ、筑波大学の「専門教育と融合した全学生へのキャリア支援―キャリアポートフォリオと人的ネットワークの活用」は、地方国立大学でも実現できそうなプログラムである。1年生では、各担任教員が実施する「フレッシュマンセミナー」（必修）、総合科目「未来の自分―自己発見」が、2年生では総合科目「学問と自分」、卒業生による総合科目「オムニバス講座」、専門学群が実施する「学問と社会」、そして「インターンシップ講座」がある。3年生以降では、総合科目「仕事と社会」、

加えて「東京キャンパスの夜間大学院に所属する社会人大学院生と筑波キャンパスの学生との交流会」などがある。それらの科目を串刺しにする形で「キャリアポートフォリオ」がある。静岡大学で実験的に行っているeラーニングを活用した「キャリアシート」もキャリアポートフォリオの1つである。以下、3で詳細に述べる。

3. 静岡大学のキャリア教育とeラーニングの実践

静岡大学の中期目標・中期計画には「キャリア教育」「キャリア形成」等の文言はない。わずかに「キャリアアドバイザー」がある。そのキャリアアドバイザーも実際には、3ヶ月ほどの期間限定で非常勤を雇っているだけである。2004年度に就職課を設置したが専任は2人(と兼任課長、アルバイト1人の計4人)⁷⁾であり、他の国立大学に比べて、キャリア教育も就職支援も遅れている。

そんな中、2004年に筆者が着任。2005年度から1年生に初年次教育を強く意識した「キャリアデザイン」を全学に開講した。2006年度にはカリキュラム改正により、キャリアデザイン(1年生選択、工学部のみ2年生必修)はキャリア形成系科目として、語学や体育と同じように教養科目の基軸教育と位置付けられている。しかし、担当者は今のところ筆者1人である。授業内容は以下である。①「キャリア」って何だろう? ②「生徒」から「学生」へ ③大学って何だろう? ④静岡大学を知ろう ⑤大学での学びと成長 ⑥人はなぜ働くのか ⑦社会と職業 ⑧日本の産業と世界 ⑨コミュニケーション力 ⑩人生を切り拓いていく能力とは ⑪自分を知ろう ⑫自分を伝えよう ⑬「キャリアデザイン」って何? ⑭チームワークの大切さ。

14回の授業はすべて対面授業であるが、2006年度は一部eラーニングを活用している(図1. 参照)。学生がいつでもどこでも自分の好きな時間にアクセスし、自らのキャリアのポートフォリオを作成できるシステムを開発した。その背景として、学生自らの行動・思考の履歴を残せないか、自らのキャリアをデザインしていくツールはつくれないか、過去の学生の履歴(個人が特定できないようにして)を活用することはできないか等の課題意識があった。将来的にはキャリアシートを活用してエントリーシートを書く、シートを就職登録に代用できるかもしれないと構想中である。さらには、「人、モノ、金」と学内コンセンサスもない中で、少しでも体系的なキャリア教育ができないかという切実な事情もある。地方国立大学でも運用可能な、資源豊かな大学の「手取り足取り」型の支援とは異なるキャリア教育モデルの構築を目指している。授業中あるいは授業終了後にeラーニングを活用することによって、“点”のキャリア教育ではなく、“面”としてのキャリア教育を実践することを目指している。

LMS(Learning Management System)を活用することにより、学生たちの履歴が、本人はもちろん、担当教員、就職課で共有することが可能となる。今後は、新入生セミナー担当教員やゼミの教員が個々の学生のキャリア形成を支援したり、上級生がメンターとして支援に加わるような運用も構想している。最終的には、学生が初年次にキャリアデザインの授業を受け、その後卒業まで4年間継続してキャリアシートを使い、自らの学生生活の履歴や職業観の変遷をポートフォリオすることを計画している。

キャリアシートを使った学生から以下の声が寄せられた。

- ・自分のことなのに書けない。・自分のことを今まで何も考えていないことがわかった。
- ・考えながら入力するので時間がかかる。・自己申告なので、甘くなる(厳しくなる)。
- ・WEBなので利用しやすい。・何度も書き直しができる。・今まで書いたもの(履歴)がわかる。・紙と違って散逸せず、保存できる。

また、教育上の効果として、下記の点が挙げられよう。1. 自分のことを真剣に考えるきっかけになる。2. シートを入力しながら、自分を振り返る。3. シートに入力しながら、目標を考えるようになる。4. 多面的な自分を自覚ようになる。5. 他人に自分を伝えることを自覚しはじめる。6. 授業時間外学習(自学自習)の必要性を理解する等である。

しかし、運用する中で課題も明確になってきた。学生のパスワード忘れが多く、そのたびに問い合わせが発生、入力項目が多い、出力(印刷)の際に一部文字化けが発生、担当教員一人が見るには数が多い等である。より大きな課題は、今後学生が2年生以降も継続してキャリアシートを記入し続けてくれるための、「仕掛け」である。そのためには全学の合意形成とキャリア担当の教員任せしない全学的なサポート体制の構築が必要である。

どの大学においても、キャリア教育を担当できる教員の数に限られている。国立大学の多くは、就職登録制をとっ

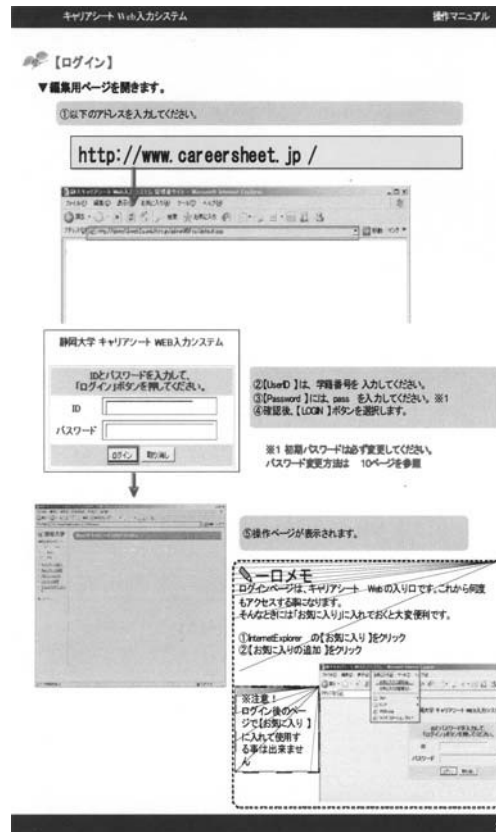


図1 キャリアシート入力画面

ていないし、就職課の人数も少ない。私立大学のような多くのプログラムや大規模なキャリアセンターを設置することは難しい。しかし、一つの方策として教材を汎用性の高い形でeラーニング化することで、限られた人的資源で全学をカバーすることが可能となる。その実施事例（構想含む）を、図2に示した。全体図のOB等の講演会のコンテンツは数本作成、浜松工業会（工学部・情報学部同窓会）のHPを使った「卒業生アンケート」も2007年3月に実施したが、今回は紙幅の都合上割愛する。

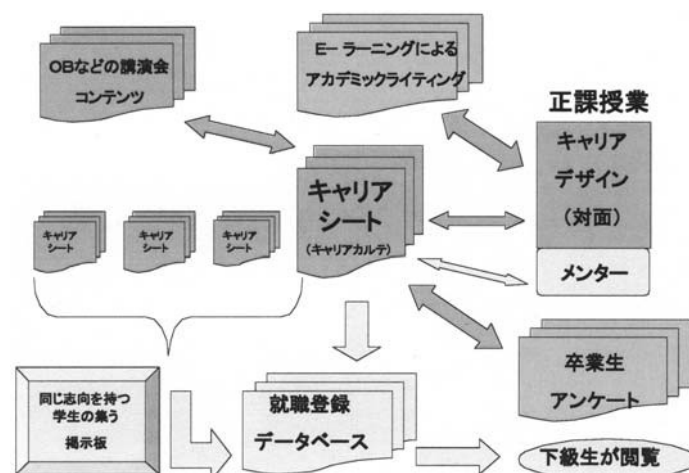


図2 全体図（構想）

さて、2007年度前期の講義では、14回の対面の授業に加え、日本漢字能力検定協会（漢検）が開発した「アカデミックライティング演習講座」をeラーニング教材として使った。アカデミックライティングはオンディマンドビデオ授業と実習（確認テスト）、評価テストを組み合わせたものである。主な構成は、1. 内容・構成把握力—文章の内容・

構成を把握する 2. 構成力—文章のアウトライン（型）を理解する 3. 発想力—文章作成に必要な材料集めの発想を理解する 4. 表現力—適切な表現技術を身につける 5. 推敲力—自分自身の文章を客観的に推敲する技術を身につける、である。アカデミックライティングは本来14回で、それだけで独立した科目（2単位）としている大学⁸⁾もあるが、今回は対面授業を補完し、学生の授業時間外学習を促すものとして、5回分を活用した。対面でコミュニケーション力をアップすると同時に作文能力（言語コミュニケーション）の向上を目指した。

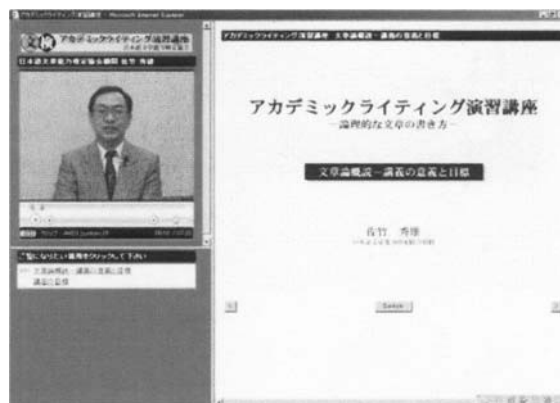


図3 アカデミックライティングの画面

学生たちの反応は非常に良好だった。対面授業では繰り返し日本語能力の重要性を話したが、実際にアカデミックライティングを受講することにより、その意義を理解し、課題をこなす中で実践力を身に付けていったようだ。1講義の配信は2週間だったが、その間は繰り返し見ることができ、学生は自分のペースで学習することができた。

講義終了後、アンケートをとった。以下にアンケート結果を一部掲載する。受講登録学生143人、アンケート回答者97人。

問8. キャリアデザインの講義でアカデミックライティングを取り入れたことをどのように思いますか。（a：非常によい b：まあまあよい c：普通 d：あまりよくない e：非常によくない）非常に良い、まあまあよい、を合わせると89%、普通まで含めると96%。

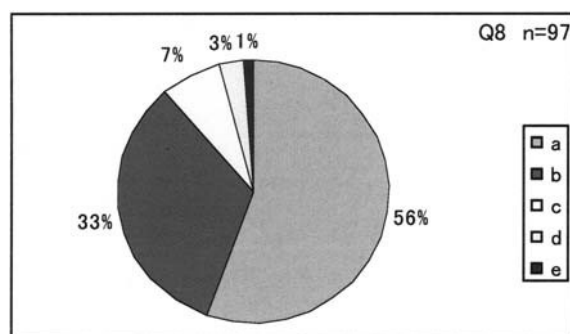


図4 アンケート結果（アカデミックライティングについて）

—自由記入欄より

- ・これからの大学生活だけでなく、社会に出て役立つ知識を獲得できた。
- ・必要なときには講義をとめたりして、自分のペースで学習できる。
- ・授業と並行して文章を書く力のスキルアップができたことがとてもよかったと思います。
- ・この講義を受けてから、文章に対して、今までずっと持っていた怖がる心理を消すことができた。もっと冷静に文章を分析できるようになってきた。

学生の学ぶ意欲を喚起できるのであれば、独自開発のeラーニングにこだわることはない。出来上がっているシステムを利用することで、開発までの時間や労力がかからず、しかも管理がしやすく、手離れがいいことも分かった。

問題は予算である。今回は学長裁量経費に採択されたので予算があったが、今後は見通しがたたない。大学として合意形成ができていない中、キャリアデザインの講義だけに予算がつくかどうか、課題は多い。

4. キャリア教育と正課授業、正課外活動

学生のキャリア形成にとって、正課のキャリア教育だけでいいのだろうか。前述の国立大学協会の「大学におけるキャリア教育のあり方」では、キャリア教育の形態を以下のように分類している。

1. 学生全体に対するキャリア教育

- ① インターンシップ
- ② 一般教育科目や専門科目におけるキャリア志向教育
- ③ キャリア教育独自の講義科目（一般教育科目）

2. 個別的キャリア支援・学生指導

- ① 就職・キャリア相談
- ② 一般（指導）教員による学生指導・相談

3. 自発的学習活動・課外活動等への支援

3について「学生のキャリア形成を考えた場合、学生自身の自発的、主体的活動が決定的役割を果たすことに注目したい。課外活動やアルバイト、学生の交友活動、家族生活などは、進路選択や人間形成に大きな刻印を与える」と述べている。

前述したように、キャリア教育を正課プログラムだけの完結で考えると、与えられたものをこなす学生が生まれかねない。学生の自主性、自発性を促すものとして正課外の活動も重視されるべきである。正課のキャリア教育と正課外の活動を有機的にリンクしてこそ、キャリア形成は可能になると考える。学生の自主性・自発性を促し、社会人基礎力を高めるための概念図をキャリア形成の視点から、正課と正課外、個人と集団の区分から作成してみたのが図5である。

実際にキャリアデザインの講義を担当してみて、講義だけでは学生の自主性を継続して引き出すことは不可能だと感じている。インターンシップを経験した学生は“一皮むけて”帰ってくる。クラブ・サークルを卒業まで継続した学生は、自信を持って自分を語れる。寮生活や学園祭の実行委員をした学生は、ストレス耐性がある。授業時間外学習をする学生は、質問が多く意欲的だ。本や新聞を読む学生は自分や社会のことを語れる。キャリア形成には、集団での課外活動（サークル・クラブ、ボランティア、NPO・NGO、寮生活など）、あるいは個人での課外活動（学習、読書、思索、アルバイト、趣味・スポーツ・旅行、友人・親、健康）が重要である。大学としてそれらを促し、サポートする視点が求められている。図5の4つがバランスよく行われて、学生の自発性を促すキャリア形成ができるのである。

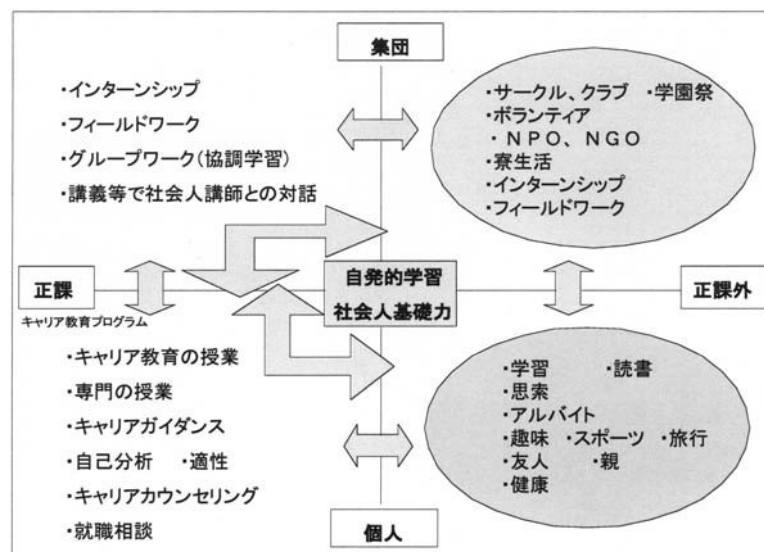


図5 学生の自発性、社会人基礎力を高めるための概念図

ところで、サークル・クラブの加入率が低下しているといわれて久しいが、低下傾向が止まった大学もある。例えば三重大学の HP によれば、サークル加入率（学部学生に対する加入者比率）は2002年52.2%、2003年57.9%、2004年58.6%、2007年57.4%となっている。大阪大学「第21回学生生活調査報告書」（ほぼ4年に1回実施）によれば、平成6年のサークル加入率54.8%、平成9年51.7%、平成13年50.7%、平成17年55.1%と回復傾向にある。徳島大学の「第22回学生生活実態調査報告書」でも、サークル加入率は約75%である。「学外サークルへの加入率も増加傾向を示し、加入率で見ると限りではサークル活動への感心が高まる傾向を示している」（徳島大学）。

上述の大学に比べ、静岡大学のデータは大学公認サークルに限定しているため加入率は低くなっているが、徐々にではあるが加入率は増えている（表2、参照）。97年に比べ、2006年は約5%増えている。サークル加入率と就職率を単純に比べることは意味がないが、今後は、学生時代に課外活動をした人としなかった人で現在の仕事に関して満足しているか否か等の卒業生調査を実施し、定量的に検証する必要がある。

表2 静岡大学サークル加入率の推移

	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06
加入者総合計	2189	2192	2435	2551	2580	2459	2652	2747	2667	2736
学生数（学部生）	9038	9458	9589	9645	9544	9521	9525	9633	9567	9363
学生数（院生）	1204	1205	1325	1467	1459	1480	1508	1520	1508	1595
公認部・サークル加入率（学部生）	24.2%	23.2%	25.4%	26.4%	27.0%	25.8%	27.8%	28.5%	27.9%	29.2%
公認部・サークル加入率（含院生）	21.4%	20.6%	22.3%	23.0%	23.4%	22.4%	24.0%	24.6%	24.1%	25.0%

5. まとめ

各大学がどのようなキャリア教育を行うかは、置かれている条件、学生等によって多様であるし、多様性を認める必要がある。簡単に標準モデルを作ることに意味はない。キャリア教育のプログラムを体系立てて提供すればするほど、自立から遠くなり、与えられたものに満足する学生になるのではないかという懸念は消えない。教育内容や教育方法にもよるが、正課だけで完結するプログラムが、学生の自発性をはたして促すのだろうか。すべてお膳立てしたものに乘るタイプの学生が増えはしないだろうか。

キャリア教育を考える際、正課授業プログラムだけでは学生の自発性を促すものとしては弱い。教師が与えるのではなく、自分で考え、課題を見つけ、新たなものを創造するには、正課外の取組みとのリンクが必要であると筆者は考える。キャリア形成には、集団での課外活動（サークル・クラブ、ボランティア、NPO・NGO、寮生活など）、あるいは個人での課外活動（学習、読書、思索、アルバイト、交友関係など）が必要である。

もちろん、溝上（2007）の「近年主唱されている汎用性能力は、授業によってそれらがもっと獲得されるべきであることを謳うものである」という指摘は、現代の大学に鋭く問われている課題であると認識しているし、筆者自身大学教師として、またFD担当者として絶えず問われ続けていることである。その上で、同上の溝上によれば、「授業外で対人関係能力を磨いている学生は、日常で豊かな対人関係を営みながらも、他方で知識や経験をより豊かにしようとする自己成長的・自己学習的な学習活動をおこなっていた」という分析は、キャリア教育の本質を衝くものである。

正課のキャリア教育プログラムが充実していても、クラブ・サークル加入率が低く、キャンパスに学生たちの声が響かない大学より、逆にキャリア教育プログラムはあまり充実していないが、クラブ・サークル加入率が高く、学生たちが自主的に運営する学園祭や学寮などが盛んな大学の学生の方が、長い目でみたキャリア形成にはいいのではないか。

静岡大学が2006年11月～12月に実施した「学生生活に関するインタビュー調査」で静岡大学の進路支援について大学院生（私学出身）が「就職活動に対しては典型的な国立大学。私学なら商売がかかっているの、過保護なくらいだ」と答えていた。静岡大学のサポートは貧弱極まりないが、私学に対して「過保護だ」という認識を大学院生は持っていた。筆者が抱いていた懸念が当たっていると感じた。

キャリア教育を考えると、教育プログラムやそのメニューにばかり目がいってしまうが、学生の発達を促すキャリア形成を考えると、周辺と思える課外活動にも、キャリア形成の成長の鍵がある。大学の勉強以外にも読書や思索も

重要だ。図5で概念を示したように、集団、個人、正課、課外活動は密接に関わっている。新規大卒者として採用したい人材像は、「エネルギーで行動力がある」が第一で、次が「協調性・バランス感覚がある」であり、「社会人基礎力」の「前に踏み出す力」の能力要素は、主体性、働きかけ力、実行力である。学生生活の中で主体性、働きかけ力、実行力を試すもっともいい経験はサークル・クラブ等の課外活動である。高校までと違い、大人の指導者の役割は小さく、学生たちが自主的に運営しているからこそ、主体性や課題発見力が身に付く。

大学は学びの場である。しかし、大学・短大進学率が50%を超える大衆化した大学にあっては、いまこそ正課外活動が必要であり、その重要性が高まっていると考える。変化の激しい時代にあつて、自らの人生を切り拓いていくことがキャリア教育の目標であるとするれば、大学サイドの一方的な“体系的”な教育プログラムの提供だけでは、キャリア形成は図れない。図5の右象限の重要性を再認識する。学生の正課外活動をサポートし、正課授業と両輪にすることで、学生の自発性を促すキャリア形成ができるのである。

註

- 1) 導入時は武蔵野女子大学
- 2) 2006年からキャリアオフィス
- 3) 公立大学はキャリア形成支援の取り組みもインターンシップの実施も低い数字を示している。公立大学の問題点として指摘されてきた事務局のあり方、職員の異動などがあると思われる。キャリア教育は「教職協働」が不可欠である。就職相談やキャリアカウンセリングはもちろん、インターンシップの実施等は教員だけではできず職員の力が必要である。公立大学は「公務員」の職員が3年～5年で自治体に戻るなど継続性が担保されず、それゆえ職員から教育・学生支援分野への働きかけが弱いことなどが一因であろう。国立大学協会、私立大学連盟、私立大学協会などでは、就職委員会や教育・学生委員会等で研究会を開催したり、報告書（レポート）を発行しているが、公立大学協会のHPには散見しない。ただし、「新時代における公立大学の人材育成—地域社会との連携による新しい教育体系の確立に向けて」（2006年3月）、「公立大学の人材育成システム構築—現状と課題」（2007年3月）等で、一部キャリア形成支援について述べている。
- 4) 京都市衣笠のキャリアオフィスに専任10人、専門職2人、契約職員4人、それ以外に事務補助として派遣4人、アルバイト1人。びわこ・くさつキャンパス（BKC）に専任8人、契約職員3人、事務補助として派遣3人、アルバイト3人。大阪オフィスに専門職2人。それ以外にBKCでは求人票の処理に限定して、4～10人を委託している。事務補助の派遣、アルバイトは時期によって人数が増減する。
インターンシップオフィスには衣笠で専任4人、契約職員1人、BKC専任2人、契約1人、それ以外に委託等が数名いる。インターンシップオフィスは、キャリアオフィスと教学部、国際センターの3つ部署から人員を派遣している形をとっている。キャリアオフィスはインターンシップ全般、教学部はコーオプ型の単位認定インターンシップを、国際センターは海外インターンシップを主に扱っている。なお、専門職はほぼ専任と同じ仕事をしているが、1年契約で最長3年までである。
- 5) 筆者が国立大学法人の中期目標・中期計画を調べたところ、4年制大学83校中36校（43.4%）がキャリア教育、キャリア形成などの文言を入れていた。私立大学で、教育目標等でキャリア教育、キャリア形成を明言している大学がこれほどあるだろうか。
- 6) 「創造性」は1つ（1校）。それ以外に「価値創造的人材の育成」が1つ（1校）。
- 7) 就職課は静岡キャンパスのみ。浜松キャンパス（工学部、情報学部）にはない。
- 8) 正課授業として、2005年後期、2006年前期、2007年前期に早稲田大学オープン教育センターで、単位外として2005年～2007年立命館大学で入学前学習等として利用している。

引用文献

独立行政法人日本学生支援機構 「大学等における学生生活支援の実態調査 結果報告—就職支援・キャリア形成に

ついて」(2006年6月30日発表).

市川幸子 2005 「大学におけるキャリア開発支援授業」『IDE 現代の教育』No.467、34-35頁.

関西大学 hp : <https://www.kansai-u.ac.jp/Syusyk/K-CEP/Career%20V%20step.htm>

小杉礼子 2007 「需給両面の変化に対する大学のキャリア形成支援の課題」『キャリア教育研究』第25巻第1号、5頁.

三重大学 hp : <http://www.mie-u.ac.jp/>

溝上慎一 2007 「第3章 大学生が大学教育で身につける汎用的能力 (Generic Skills) の実証的検討」『大学における学生の質に関する国際比較研究—教育の質保証・向上の観点から—』18頁、25頁 大阪大学大学教育実践センター (科学研究費補助金基盤研究 (B) 平成18年度中間報告).

文部科学省 「平成18年度現代的教育ニーズ取組支援プログラム申請状況」hp : http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/18/07/06072402.htm

大阪大学 2006 「大阪大学学生の意識と生活 第21回学生生活調査報告書」89頁.

立命館大学 hp : http://www.ritsumei.jp/index_j.html

佐藤龍子 2005 「国立大学法人の中期目標・中期計画に見るキャリア教育と就職・学生支援」同志社大学『社会科学』第75号、59頁.

佐藤龍子 2007 「e-ラーニングを併用した大学のキャリア教育モデル (その2)」『第13回大学教育フォーラム 発表論文集』88-89頁.

静岡大学 2007 「『学生生活』に関する定量調査・グループインタビュー報告書」.

社団法人国立大学協会 教育・学生委員会 2005 「大学におけるキャリア教育のあり方—キャリア教育科目を中心に—」.

徳島大学 2005 「第22回学生生活実態調査報告書」52頁.

筑波大学 hp : <http://www.tsukuba.ac.jp/education/programs/index.html>